

Изучение адаптации молодого специалиста военнослужащего¹

Специфическим и важным видом человеческой деятельности является воинская деятельность. Объективные условия осуществления воинской деятельности в нашей стране за последние годы кардинальным образом изменилось: низкая техническая база, плохие социально-бытовые условия жизни офицерского состава, низкая заработная плата, отсутствие помощи со стороны государства, падение престижа военной службы в целом, с одной стороны, и с другой – повышенные требования к ответственности военнослужащих, ненормированный рабочий день, постоянное повышение квалификации. Все это усложняет процесс адаптации молодого специалиста. Кроме того происходит деформация собственно мотивационной сферы деятельности военных кадров, потерей убежденности в необходимости, ценности, социальной и личной значимости военной службы. Этим объясняется определенная мировоззренческая растерянность военнослужащих, особенно молодых, утрата ими жизненной перспективы, целей и смысла воинской службы. В связи с этим возрастает необходимость усиления внимания к внутренней мотивации деятельности военных кадров и их адаптации к изменяющимся условиям. Главным результатом адаптации является особый способ трансформации новых социальных условий, с которыми сталкивается личность, разработка способов решения своих жизненных задач.

Проблемам адаптации молодого специалиста, в том числе военнослужащих в отечественных и зарубежных исследованиях уделяется значительное внимание. Наибольший вклад в разработку данной темы внесли Анисимов В.М., Боечко А.В., Железняк Л.Ф., Ковалевский В.Ф., Кузнецова И.В., Нечаев В.Я., Платонов К.К., Дьяченко М.И. и др. В зарубежной психологии – Р.Хэнки, Л.Филиппс, Г.Селье и др.

В соответствии с актуальностью данной проблемы нами было организовано и проведено эмпирическое исследование с целью выявления уровня адаптации молодого специалиста на примере кадрового

¹ Научный руководитель – Лопес Е.Г., ст. преподаватель каф. ППР, к.пед.наук

военнослужащего и установлении его взаимосвязи с общим мотивирующим потенциалом работы.

Выборку составили военнослужащие кадровой службы мотострелкового полка в количестве 25 человек. Возраст испытуемых варьируется в пределах от 22 до 24 лет.

В ходе исследования были использованы методики: Многоуровневый личностный опросник "Адаптивность" и опросник "Показатель потенциала мотивации". В работе применялись методы установления статистических взаимосвязей между переменными, критерий ранговой корреляции Спирмена.

В ходе анализа результатов исследования мы пришли к выводам:

1. Уровень адаптации военнослужащего не зависит от мотивирующего потенциала работы, так как между ними не существует статистически значимой связи. Отсутствие соответствия пар шкал опросников, даже при уровне 0,05, объясняется тем, что по 25 случаям трудно вывести общую закономерность, касающуюся связи между переменными.

2. Уровень адаптации у военнослужащих кадровой службы преимущественно удовлетворительный - 3 группу составляют 44 % респондентов. Эти лица обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнен, возможны асоциальные срывы, проявление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий. 32% - 4 группа низкой адаптации. Эта группа обладает признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать делинквентные поступки. 20 % - 2 группа нормальной адаптации и 4 % составили лица с 1 группой высоких адаптационных способностей.

Данное соотношение можно объяснить тем, что процесс адаптации большинства офицеров кадровой службы затрудняется спецификой военной деятельности, сложившимися межличностными связями и отношениями, традициями, условиями деятельности. Таким образом это

свидетельствует о том, что для успешной адаптации молодого специалиста необходимо кардинально менять внешние условия среды.

3. Нами также была определена тестовая норма показателя потенциала мотивации работы по выборке. В результате соотнесения полученных данных каждого испытуемого с данной нормой было выявлено следующее: 20 молодых специалистов из 25 (80%) отметили средний уровень показателя общего мотивирующего потенциала работы, 3 человека – низкий показатель (12%) и 2 человека – высокий (8%). То есть большинство респондентов оценивают свою работу как достаточно значимую, полезную и стоящую, чувствуют себя лично причастными к результатам работы и ответственными за них, а также знают и понимают, насколько эффективно они выполняют работу на всем ее протяжении.

Таким образом, адаптация молодого специалиста не зависит от мотивирующего потенциала работы. На ее процесс оказывают влияние внешние условия среды.

Лыткина И.В.

г. Екатеринбург, РГППУ

Ценностные ориентации: определения, структура, функции

Ценностные ориентации – это качественная характеристика личности, объединяющая психологическое и социальное в человеке, оказывающая влияние на гармоничное сочетание и развитие его потребностей, занимающая важное место в регуляции его поведения.

Ценностные ориентации стимулируют развитие психологической активности. Ценностные ориентации являются характеристикой личности, сформированной в социальном и психологическом плане. Но процесс их развития длителен и многоступенчат. Как отмечают психологи и педагоги, становление ценностных ориентаций, которые «определяют направление и содержание деятельности, критерии оценок и самооценки» у школьников начинается в подростковом возрасте. В этот возрастной период ценностные ориентации начинают складываться в определённую систему.

Каждому человеку присуща индивидуальная, специфическая иерархия ценностей, служащих связующим звеном между духовной культурой общества и внутренним миром личности. Во многом культуру личности, в особенности внутреннюю культуру, определяет её иерархическая структура ценностей.